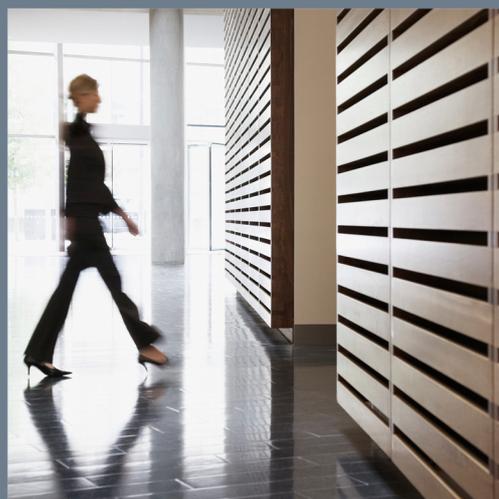


**vbw**

Die bayerische Wirtschaft



Information

# Mythen und Fakten zum Gender Pay Gap Eine Analyse für Deutschland und Bayern

Stand: Oktober 2010  
[www.vbw-bayern.de](http://www.vbw-bayern.de)

# Vorwort

## Fakten und Schlussfolgerungen zur Lohnlücke

---

„Frauen verdienen ein Viertel weniger als Männer“ – so oder so ähnlich klingen alljährlich die Schlagzeilen, wenn die Statistikämter die durchschnittliche Lohnlücke zwischen Frauen und Männern berechnet haben. Oft fehlt der öffentlichen Debatte ein differenzierter Blick, auch wenn die Behörden regelmäßig auf den statistischen Durchschnittseffekt verweisen. Welche Ursachen der Lohnlücke zugrunde liegen hat die vbw – Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e. V. für Deutschland und den Freistaat Bayern untersuchen lassen. Die Ergebnisse sind eine unverzichtbare Basis, um dem so genannten Gender Pay Gap zu begegnen und eine sachliche Debatte darüber zu führen. In ihrer neuen Gleichstellungsstrategie hat im September die EU-Kommission das Ziel gesetzt, die geschlechterspezifische Lohnlücke zu verringern. Die vorliegende Studie kann die Auseinandersetzung mit diesem Thema bereichern und auf eine fundierte Grundlage stellen.

Erstaunlich sind die Ergebnisse der Studie in Bezug auf junge Frauen ohne Kinder und auf Frauen, die nur eine kurze Babypause haben. Dort ist die Lohnlücke praktisch nicht mehr vorhanden. Sie beträgt zwischen den 25- bis 35jährigen erwerbstätigen Männern ohne Kinder und den 25- bis 35jährigen erwerbstätigen Frauen ohne Kinder nur knapp zwei Prozent (Berechnung auf Basis des Sozio-oekonomischen Panel SOEP für das Jahr 2008 in Deutschland). Dieses Ergebnis gilt für die betrachtete Personengruppe über alle Qualifikationsgruppen. Das Statistische Bundesamt hat diesen Zusammenhang erst kürzlich bestätigt.

Für die sich mit zunehmendem Alter öffnende Schere in der Bezahlung zwischen Frauen und Männern benennt die vorliegende Studie drei Hauptursachen:

- der im Durchschnitt vor allem bei älteren Frauen schlechtere Bildungsstand
- die Branchen- und Berufswahl von Frauen
- die durch Kinder bedingten Erwerbsunterbrechungen sowie die durch Familienaufgaben begründete höhere Teilzeitquote.

Um die Lohnlücke zu verringern, bieten sich folgende Ansatzpunkte:

### **Bildungsstand der Frauen erhöhen**

Gegenwärtig weisen erwerbstätige Frauen im Durchschnitt noch einen geringeren Bildungsstand auf als erwerbstätige Männer. Diese Unterschiede werden jedoch Jahr für Jahr kleiner, da sich die immer bessere Bildung junger Frauen zunehmend positiv auswirkt. Das wird zu einer weiteren Reduzierung der gegenwärtig noch bestehenden Bildungsunterschiede zwischen Frauen und Männern führen und damit auch die Lohnlücke reduzieren.

## **Berufs- und Branchenwahl von Frauen verbreitern**

Um die Unterschiede im Berufswahlverhalten zwischen Frauen und Männern zu reduzieren, sollten Frauen stärker für männertypische Berufe und Männer für frauentypische Berufe gewonnen werden. Bislang scheinen natur- und ingenieurwissenschaftliche Berufe trotz des dort herrschenden höheren Lohnniveaus für Frauen wenig attraktiv zu sein.

Die bayerischen Arbeitgeberverbände sind hier mit innovativen Projekten aktiv, die Mädchen und jungen Frauen mathematisch-naturwissenschaftliche und technische Berufe schmackhaft machen sollen. Diese Initiativen setzen bereits in den Schulen an (Miniphänomenta, Info-Truck, Mädchen-für-Technik-Camps und Forscherinnen-Camps) und setzen sich in der Hochschule fort (MINT-Initiative).

## **Rahmenbedingungen für Mütter verbessern**

Ein wichtiger Ansatzpunkt, um die Lohnlücke zwischen Männern und Frauen zu reduzieren, ist die Verkürzung der kindbedingten Erwerbsunterbrechungen. Dazu ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf weiter zu verbessern. Ein geeignetes Instrument ist der Ausbau der Kinderbetreuung besonders für Kinder unter drei Jahren. Das Angebot an Tagesbetreuungsplätzen mit flexiblen Öffnungszeiten ist vor allem für die unter 3-Jährigen noch unzureichend.

Auch während der Schulzeit sind entsprechende Angebote erforderlich, in denen die Kinder über den Vormittag hinaus betreut werden. Hier kann der Ausbau der Ganztagschulen eine wichtige Rolle spielen.

## **Familiengerechte Arbeitswelt fördern**

Der Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit 2010 zeigt, dass mit knapp 80 Prozent die überwiegende Mehrheit der Unternehmen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf eine sehr hohe oder hohe Aufmerksamkeit schenkt. Bevorzugte Mittel der Unternehmen sind flexible Arbeitszeitmodelle und Maßnahmen, mit denen Mitarbeiter vor, während und nach der Elternzeit gefördert werden.

Die bayerischen Arbeitgeberverbände setzen auch hier mit Projekten Akzente: Die Kinderferienbetreuung „Sommerkinder“, das Beratungstool „eff – effizient familienbewusst führen“ oder die „Plattform Betreuung“ bieten Unterstützung für Firmen und Beschäftigte, um Beruf und Familie besser unter einen Hut zu bekommen.

Weitere Ansatzpunkte zur Unterstützung von Frauen auf ihrem Karriereweg sind Mentoring-Programme, berufliche Netzwerke oder andere Initiativen der Wirtschaft. So will das bayme vbm-Modellprojekt „Frauen in Führungspositionen“ nicht nur die Karrieren junger weiblicher Führungskräfte fördern, sondern auch dem Führungskräftemangel in den Unternehmen vorbeugen.

## **Die richtigen Schlüsse ziehen**

Die Studie zeigt, welche Ursachen der Lohnlücke zwischen Frauen und Männern zugrunde liegen und wie man sie angehen kann. Sie belegt, dass die rein geschlechtsbezogene Lohnlücke sehr gering ist und die eigentlichen Gründe in den Rahmenbedingungen, Lebens- und Berufswelten von Frauen und Männern liegen. Daher sollten Bundes- und Staatsregierung ihr Augenmerk auf die Verbesserung der Rahmenbedingungen richten und nicht auf regulierende Maßnahmen.

Bertram Brossardt  
18. Oktober 2010

# Inhalt

---

<b>1</b>	<b>Einleitung .....</b>	<b>2</b>
<b>2</b>	<b>Messkonzept .....</b>	<b>3</b>
2.1	Unbereinigte versus bereinigte Lohnlücke.....	3
2.2	Der unerklärte Rest.....	4
2.3	Datengrundlage.....	6
<b>3</b>	<b>Größe der Lohnlücke in Bayern und in Deutschland.....</b>	<b>7</b>
3.1	Unterschiede zwischen Deutschland und Bayern.....	7
3.2	Regionale Unterschiede .....	12
<b>4</b>	<b>Executive Summary.....</b>	<b>26</b>
	Literaturverzeichnis .....	27
	Abbildungsverzeichnis .....	29
	Tabellenverzeichnis .....	30
	Ihr Ansprechpartner .....	31
	Impressum .....	31

# 1 Einleitung

## Gender Pay Gap

---

Der „Gender Pay Gap“ bezeichnet die geschlechtsspezifische Entgeltlücke, also den Unterschied in der Entlohnung von Männern und Frauen. Obwohl die Frauenerwerbstätigkeit in den letzten Jahren deutlich angestiegen ist und inzwischen Mädchen die allgemein bildenden Schulen mit durchschnittlich besseren Abschlüssen als Jungen verlassen, sind unterschiedliche Verdienste am Arbeitsmarkt feststellbar, die in der öffentlichen Diskussion regelmäßig große Beachtung finden.

Aktuelle Studien der OECD und der EU zeigen, dass der durchschnittliche Lohnabstand zwischen Männern und Frauen in Deutschland verglichen mit anderen Ländern besonders ausgeprägt ist (EU, 2009a; OECD, 2009). Angesichts dieses Befunds sind die Entgeltstrukturen in der deutschen Wirtschaft einer vielfältigen Kritik ausgesetzt. In der öffentlichen Diskussion wird häufig darauf geschlossen, dass in Deutschland eine Diskriminierung von Frauen im Erwerbsleben stattfinden würde.

In diesen Debatten wird aber in der Regel nicht berücksichtigt, dass der Entgeltunterschied in den amtlichen Statistiken üblicherweise als Vergleich der durchschnittlichen Entgelte von allen Frauen und allen Männern ausgewiesen wird. Dabei werden Faktoren wie Teilzeitarbeit, unterschiedliche Qualifikationen und Tätigkeiten, Ausbildung und Berufserfahrung nicht berücksichtigt. Dies sind jedoch nur einige Merkmale, bei denen sich Männer und Frauen unterscheiden können. Diese und weitere erwerbsrelevante Unterschiede leisten aber einen wichtigen Erklärungsbeitrag für die Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen.

Daher ist es das zentrale Ziel dieser Studie, die Transparenz in der Debatte über Entgeltungleichheit zu erhöhen, diese empirisch zu fundieren und damit einen Beitrag zu einer an den Ursachen orientierten Diskussion zu leisten. Dazu werden zunächst verschiedene Messkonzepte für die Lohnlücke erläutert. In einem zweiten Schritt werden verschiedene Ursachen für die Lohnlücke ermittelt und deren Einfluss untersucht. Der Schwerpunkt liegt dabei auf dem Freistaat Bayern.

## 2 Messkonzept

Erklärungsansätze für die Lohnlücke

---

### 2.1 Unbereinigte versus bereinigte Lohnlücke

Um die Höhe der Lohnlücke zu bestimmen, können verschiedene Messkonzepte angewendet werden. Zunächst kann zwischen der unbereinigten und der bereinigten Lohnlücke unterschieden werden:

Die unbereinigte Lohnlücke betrachtet den allgemeinen oder durchschnittlichen Lohnunterschied zwischen Männern und Frauen. Das heißt, es werden die durchschnittlichen Arbeitseinkommen aller Frauen mit den durchschnittlichen Arbeitseinkommen aller Männer verglichen und eine prozentuale Differenz aus beiden Werten gebildet.

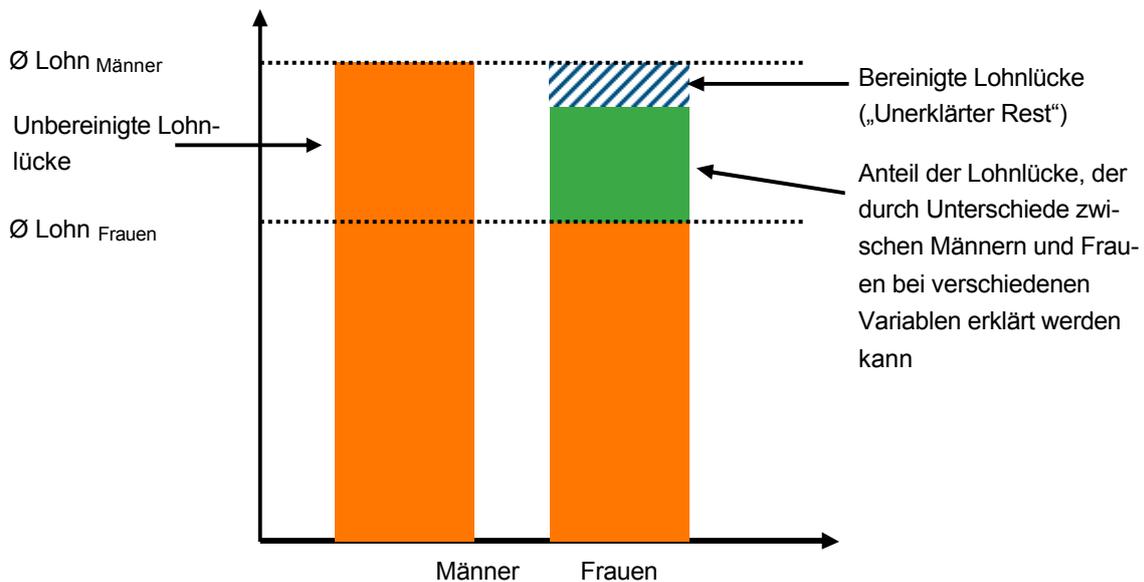
Dabei werden jedoch erwerbstätige Frauen und Männer mit unterschiedlichen Qualifikationen, Berufen oder Erwerbsbiografien miteinander verglichen. Daher ist der Wert für die unbereinigte Lohnlücke als wenig aussagekräftig anzusehen, denn Männer und Frauen unterscheiden sich bei einer Reihe von Merkmalen. So verfügen erwerbstätige Frauen gegenwärtig im Durchschnitt noch über ein geringeres Qualifikationsniveau als Männer. Weiterhin wählen Frauen teilweise andere Berufe und arbeiten damit auch in anderen Branchen. Bei der Studienwahl beispielsweise entscheiden sich Männer häufiger für mathematisch-naturwissenschaftliche Fächer, während Frauen ihren Schwerpunkt eher auf Sprach- und Kulturwissenschaften legen. Ein weiterer wichtiger Grund für Lohnunterschiede sind die Erwerbsunterbrechungen wegen der Geburt eines Kindes. In der Regel sind es Frauen, die für eine gewisse Zeit aus dem Beruf ausscheiden, um das Kind zu betreuen. Männer unterbrechen, wenn überhaupt, häufig nur für einen sehr kurzen Zeitraum ihre Erwerbstätigkeit. Dies führt zu einer geringeren Berufserfahrung von Frauen gegenüber Männern. Hinzu kommt, dass Frauen im Anschluss an eine Auszeit häufig nicht mehr Vollzeit, sondern Teilzeit arbeiten. Alle diese Faktoren können jedoch einen Einfluss auf die Lohnhöhe haben. Werden daher diese Faktoren bei der Berechnung der Lohnlücke berücksichtigt, so fällt sie deutlich geringer aus. Man spricht dann von der bereinigten Lohnlücke.

Die bereinigte Lohnlücke gibt damit den Lohnunterschied zwischen Männern und Frauen an, die sich bei verschiedenen individuellen und betriebsbezogenen Merkmalen nicht unterscheiden, die also zum Beispiel das gleiche Qualifikationsniveau und die gleiche Berufserfahrung aufweisen sowie in derselben Branche arbeiten. Die Angaben für die bereinigte Lohnlücke sind damit aussagekräftiger als diejenigen für die unbereinigte Lohnlücke.

In der vorliegenden Studie konnten bei der Berechnung der bereinigten Lohnlücke der Einfluss der folgenden Variablen berücksichtigt werden: Bildungsstand, Wohnregion (Ost- oder Westdeutschland), Alter, Dauer der Betriebszugehörigkeit, Unternehmens-

größe, Art der beruflichen Tätigkeit ausgedrückt durch den Grad der Autonomie, Berufserfahrung, Anteil der Teilzeiterfahrung, Zeit der Arbeitslosigkeit, Branche. In einigen Berechnungen wurde darüber hinaus die Dauer der Erwerbsunterbrechung berücksichtigt (Abbildung 1).

**Abbildung 1: Konzept und Ursachen der Lohnlücke**



Quelle: IW-Darstellung in Anlehnung an Strub (2005)

Die Differenz zwischen unbereinigter und bereinigter Lohnlücke wird auch als Ausstattungseffekt bezeichnet. Dieser Effekt gibt damit den Anteil des Lohnunterschieds an, der dadurch erklärt werden kann, dass Frauen und Männer bei verschiedenen Variablen – zum Beispiel beim Bildungsstand – eine unterschiedliche Ausstattung aufweisen, d. h. bereits Unterschiede in einzelnen Merkmalen „mitbringen“.

## 2.2 Der unerklärte Rest

Durch die unterschiedliche Merkmalsausstattung von Männern und Frauen kann die Lohnlücke nicht vollständig erklärt werden. Die bereinigte Lohnlücke weist weiterhin auf einen Lohnunterschied zwischen Männern und Frauen hin. Es verbleibt somit ein „unerklärter Rest“.

Ein Teil der bereinigten Lohnlücke kann auf so genannte Gruppeneffekte zurückgeführt werden. Danach ist es möglich, dass sich beide Personengruppen hinsichtlich der

Ausstattung in einer bestimmten Variable nicht unterscheiden, diese Variable aber bei Männern und Frauen trotzdem zu unterschiedlichen Löhnen führt. So ist es zum Beispiel theoretisch denkbar, dass Männer und Frauen im Durchschnitt die gleiche Berufserfahrung aufweisen und diese Variable dennoch den Lohn der Männer stärker beeinflusst als den der Frauen. Die Berufserfahrung von Männern wird in diesem Fall am Arbeitsmarkt höher entlohnt als die Berufserfahrung von Frauen. Die Zugehörigkeit zu einer bestimmten Gruppe, hier der Frauen oder der Männer, wirkt sich dann positiv oder negativ auf die Lohnhöhe aus. Dieser Gruppeneffekt gibt damit den Anteil des Lohnunterschieds an, der dadurch entsteht, dass gleiche Merkmale von Männern und Frauen am Arbeitsmarkt unterschiedlich bewertet werden.

Ein anderer Teil des „unerklärten Rests“ kann aber auch auf Einflüsse zurückgeführt werden, die nur schwer zu messen sind und daher für Berechnungen der bereinigten Lohnlücke nicht zur Verfügung stehen. Verschiedene Studien konnten inzwischen im Rahmen von Laborexperimenten zeigen, dass es Verhaltensunterschiede zwischen Männern und Frauen gibt, die sich auf die Lohnhöhe auswirken können. Da grundsätzlich kein rechnerischer Zusammenhang zur Lohnlücke hergestellt werden kann, sind quantitative Abschätzungen nicht möglich. Es können hierbei vier mögliche Ursachenbereiche unterschieden werden:

- Geschlechterstereotype und Traditionen: Die Berufswahl von Männern und Frauen wird teilweise von Klischees, Rollenbildern, Traditionen und Geschlechterstereotypen beeinflusst. Beide Personengruppen lassen sich insofern bei beruflichen Entscheidungen auch von Geschlechterstereotypen leiten (vgl. u. a. EU, 2009b).
- Entlohnung und Verhalten in Entgeltverhandlungen: Die Präferenzen für Einkommen und Karriere können sich zwischen Männern und Frauen unterscheiden. Laborexperimente haben gezeigt, dass sich Männer und Frauen in Gehaltsverhandlungen teilweise unterschiedlich verhalten. Im Durchschnitt steigen Frauen danach aufgrund von geringeren Erwartungen oder Ansprüchen mit niedrigeren Forderungen in Gehaltsverhandlungen ein, agieren dabei vorsichtiger und bevorzugen eher einen kooperativen Verhandlungsstil (vgl. u. a. Säve-Söderbergh, 2005; Babcock / Laschever, 2003).
- Wettbewerbssituationen: Frauen und Männer reagieren zum Teil unterschiedlich auf verschiedene Entlohnungssysteme. In Entlohnungssystemen, in denen das eigene Entgelt davon abhängt, dass eine bessere Leistung als die der Kollegen erbracht wird, steigen die Leistungsanreize bei Männern stärker an als diejenigen der Frauen (vgl. u. a. Gneezy et al., 2003; Datta Gupta et al., 2005).
- Unterschiedliche Risikobereitschaft: Verschiedene Studien deuten auf eine höhere Risikobereitschaft bei Männern im Vergleich zu Frauen hin. Dies gilt insbesondere für das Gründungsverhalten von Unternehmen und bei finanziellen Entscheidungen. Insofern könnte die Lohnlücke auch dadurch begründet sein, dass Frauen seltener als Gründerinnen von Unternehmen auftreten. Außerdem kann sich eine geringere Risikobereitschaft hinderlich für den Zugang zu Führungspositionen auswirken und damit wiederum zu Lohnnachteilen führen (vgl. u. a. Furdas/Lohn, 2010; Croson/Gneezy, 2009).

### **2.3 Datengrundlage**

Die Berechnungen wurden sowohl für Gesamtdeutschland als auch für das Bundesland Bayern für das Jahr 2008 durchgeführt. Die Datenbasis dafür ist das Sozio-oekonomische Panel (SOEP), das vom Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) betreut wird. Das SOEP ist eine seit 1984 erhobene repräsentative Haushaltsbefragung von mehr als 20.000 Personen in über 11.000 Haushalten. Für die Analysen wurden die erwerbstätigen Personen zwischen 15 und 65 Jahren ausgewählt. Die Berechnungen für Bayern beruhen nur auf den Personen aus diesem Bundesland. Im Jahr 2008 befinden sich im SOEP 1.594 erwerbstätige Personen aus Bayern, die zwischen 15 und 65 Jahre alt sind (Wagner et al., 2007).

## 3 Größe der Lohnlücke in Bayern und in Deutschland

Regionale Einflussfaktoren auf die Lohnlücke

---

### 3.1 Unterschiede zwischen Deutschland und Bayern

Die unbereinigte Lohnlücke zwischen erwerbstätigen Männern und Frauen im Alter zwischen 15 und 65 Jahren beträgt für das Jahr 2008 in Deutschland etwa 29 Prozent<sup>1</sup>. In Bayern übersteigt die unbereinigte Lohnlücke mit einem Wert von 33,7 Prozent den gesamtdeutschen Lohnunterschied (Tabelle 1).

**Tabelle 1: Unbereinigte und bereinigte Lohnlücke, 2008, in Prozent**

---

Lohnlücke für...	Deutschland	Bayern
Frauen (unbereinigt)	29,3	33,7
Frauen (bereinigt)	12,9	11,0
Frauen ohne Kinder (bereinigt)	11,8	10,2
Frauen mit Kindern (bereinigt)	13,8	11,8
Frauen mit Kindern und einer Auszeit bis zu anderthalb Jahren	4,0 (nicht signifikant)	Fallzahl zu gering

---

Quelle: IW-Berechnungen auf Basis des SOEP  
Die Berechnungen der Lohnlücke basieren auf Bruttostundenlöhnen.

---

Nach Berücksichtigung der genannten Einflussfaktoren liegt die bereinigte Lohnlücke in Bayern mit 11 Prozent jedoch unter derjenigen für Gesamtdeutschland, die knapp 13 Prozent beträgt. Die bereinigte Lohnlücke gibt hier den prozentualen Lohnunterschied

---

<sup>1</sup> Diese Daten können sich von den amtlichen Angaben unterscheiden, da das Statistische Bundesamt beispielsweise keine Alterseinschränkung vornimmt und nur Daten aus Betrieben mit 10 oder mehr Beschäftigten verwendet.

zwischen Männern und Frauen an, die sich beim Bildungsstand, bei der Wohnregion (Ost- oder Westdeutschland), beim Alter, bei der Dauer der Betriebszugehörigkeit, bei der Unternehmensgröße, bei der Art der beruflichen Tätigkeit ausgedrückt durch den Grad der Autonomie, bei der Berufserfahrung, beim Anteil der Teilzeiterfahrung, bei der Zeit der Arbeitslosigkeit und bei der Branche nicht unterschieden. Für Frauen ohne Kinder fällt die bereinigte Lohnlücke dabei jeweils geringer aus als für Frauen mit Kindern. Werden die Frauen mit Kindern nach der Dauer ihrer kindbedingten Erwerbsunterbrechung unterschieden, so kann für Deutschland festgestellt werden, dass Frauen mit einer sehr kurzen Erwerbsunterbrechung nur noch eine Lohnlücke von 4 Prozent aufweisen. Diese Lücke ist sogar nicht mehr als signifikant anzusehen, d. h. es kann statistisch nicht ausgeschlossen werden, dass dieser Lohnunterschied auf Zufälligkeit beruht (Tabelle 1).

Für Bayern kann eine Differenzierung der Frauen nach der Dauer ihrer Erwerbsunterbrechung aufgrund zu geringer Fallzahlen in der verwendeten Datengrundlage nicht vorgenommen werden. Um die Fallzahlen zu erhöhen, werden neben den bayerischen Frauen die Frauen aus Baden-Württemberg und Hessen betrachtet. Dann kann für die Frauen mit einer sehr kurzen Auszeit eine Lohnlücke von 3,8 Prozent ermittelt werden. Dieser Wert liegt damit noch etwas unterhalb der gesamtdeutschen Lohnlücke und ist ebenfalls als nicht signifikant anzusehen.

**Als erste zentrale Ergebnisse können damit festgehalten werden:**

---

*Bei Frauen mit nur kurzen Babypausen ist der Gender Pay Gap statistisch nicht mehr nachweisbar. Die unbereinigte Lohnlücke ist in Bayern höher als in Deutschland, die bereinigte Lohnlücke fällt dagegen in Bayern geringer aus.*

---

Es stellt sich nun die Frage nach den Ursachen für diese Feststellung. Diese sind darin zu finden, dass bei einigen Variablen für bayerische Frauen eine etwas ungünstigere Merkmalsausprägung festgestellt werden konnte als für die Frauen im gesamten Bundesgebiet. Dies wird am Beispiel des Bildungsstands von erwerbstätigen Männern und Frauen erläutert (Tabelle 2).

**Tabelle 2: Bildungsstand von erwerbstätigen Frauen und Männern zwischen 15 und 65 Jahren, 2008, Anteile in Prozent**

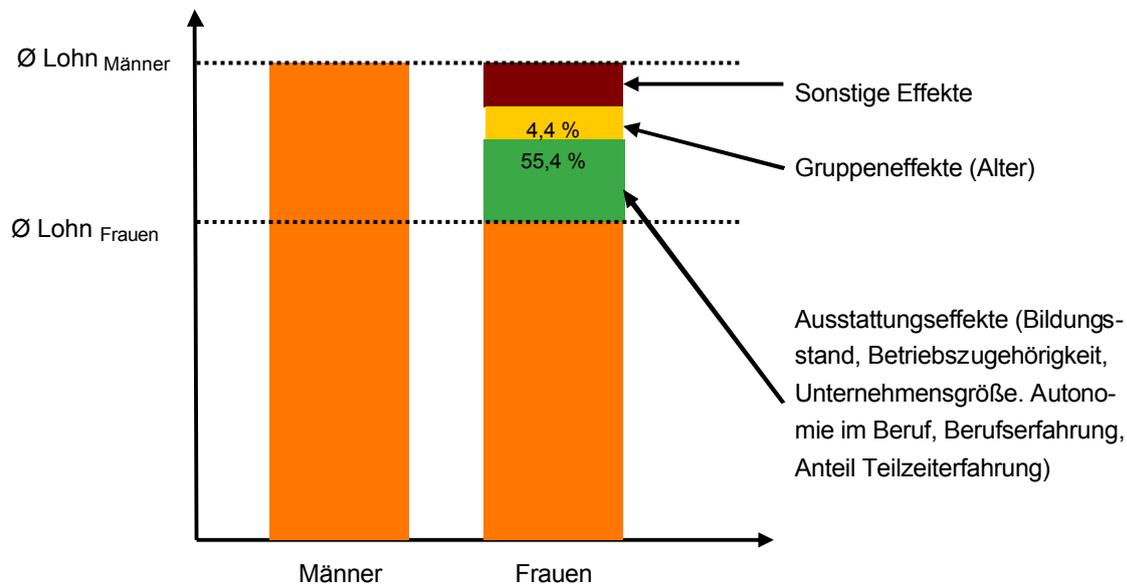
Bildungsstand	Deutschland		Bayern	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Ohne Abschluss der Sekundarstufe II	8,7	6,3	12,0	7,1
Mit Abschluss der Sekundarstufe II	65,4	60,8	68,4	60,2
Mit Tertiärabschluss	25,9	32,9	19,6	32,8

Quelle: IW-Berechnungen auf Basis des SOEP

Im Vergleich zwischen Bayern und Gesamtdeutschland ist festzustellen, dass die erwerbstätigen Männer in Bayern ähnlich qualifiziert sind wie die erwerbstätigen Männer in Gesamtdeutschland. Bei der prozentualen Aufteilung auf die einzelnen Qualifikationsstufen lassen sich nur geringfügige Unterschiede feststellen. Auffällig ist dagegen, dass die erwerbstätigen Frauen in Bayern im Durchschnitt ein geringeres Qualifikationsniveau besitzen als in Gesamtdeutschland. Der Anteil der erwerbstätigen Frauen, die einen tertiären Bildungsabschluss (Hochschul- oder Meister-/Technikerabschluss) aufweisen, liegt in Bayern 6 Prozentpunkte unterhalb des entsprechenden Wertes für Gesamtdeutschland. Gleichzeitig ist in Bayern der Anteil der erwerbstätigen Frauen, die keinen Abschluss der Sekundarstufe (Berufsausbildung oder Abitur) haben, höher als im gesamten Bundesgebiet. Dies kann auch daran liegen, dass der Arbeitsmarkt in Bayern möglicherweise bessere Erwerbschancen gerade für gering qualifizierte Frauen schafft, die in anderen Bundesländern eventuell häufiger nicht erwerbstätig sind. So betrug die Arbeitslosenquote für Frauen im Jahr 2009 in Deutschland 7,9 und in Bayern nur 4,7 Prozent (Autorengruppe Bildungsberichterstattung, 2010).

Ähnliche Unterschiede konnten auch bei anderen Variablen festgestellt werden. Da damit die Differenzen zwischen erwerbstätigen Männern und Frauen bei verschiedenen Variablen in Bayern größer ausfallen als in Gesamtdeutschland, können so auch höhere Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen in Bayern erklärt werden. Werden diese Faktoren bei der Berechnung des Lohnunterschieds berücksichtigt, so reduziert sich die Lohnlücke in Bayern stärker als in Gesamtdeutschland.

**Abbildung 2: Einflussfaktoren auf die Lohnlücke in Bayern**



Es werden nur die signifikanten Einflussfaktoren ausgewiesen, die zu einer Erhöhung der Lohnlücke führen.

Quelle: IW-Darstellung in Anlehnung an Strub (2005)

Dies führt dazu, dass durch eine unterschiedliche Ausstattung von Männern und Frauen mit den betrachteten Faktoren in Bayern ein größerer Anteil der Lohnlücke erklärt wird als in Deutschland. In Bayern führen die für die Lohnhöhe vorteilhafteren Werte der Männer bei den Variablen Bildungsstand, Betriebszugehörigkeit, Unternehmensgröße, Autonomie im Beruf, Berufserfahrung und Anteil an Teilzeiterfahrung zu einer signifikanten Erhöhung der Lohnlücke (Abbildung 2).

Für Deutschland können ähnliche Ergebnisse nachgewiesen werden. Allerdings ist der Einfluss der genannten Variablen in Bayern stärker als im gesamten Bundesgebiet. So sind in Bayern insgesamt 55,4 Prozent der unbereinigten Lohnlücke auf unterschiedliche Merkmale von Männern und Frauen zurückzuführen (Ausstattungs-effekt). In Deutschland sind dies nur 48,7 Prozent.

Gruppeneffekte, also Lohnunterschiede, die sich nur daraus ergeben, dass eine Person zu der Gruppe der Männer oder der Frauen gehört, spielen insbesondere in Bayern nur eine untergeordnete Rolle. Nur 4,4 Prozent des Lohnunterschieds kann auf diese Effekte zurückgeführt werden, die zudem als nicht signifikant angesehen werden müssen. Nur bei der Variable „Alter“ kann ein Gruppeneffekt festgestellt werden, der zu

einer signifikanten Erhöhung der Lohnlücke führt. Dies kann damit erklärt werden, dass Frauen höheren Alters im Vergleich zu jüngeren Frauen häufig recht lange Erwerbsunterbrechungen wegen der Geburt von Kindern aufweisen und oftmals anschließend eher eine Hinzuverdiensttätigkeit aufgenommen haben. Darüber hinaus ist generell zu beobachten, dass Ereignisse, die sich negativ auf die Lohnentwicklung von Frauen ausgewirkt haben, wie zum Beispiel kindbedingte Erwerbsunterbrechungen, bei prozentualen jährlichen Lohnsteigerungen im Zeitablauf zu einer stetig ansteigenden Lohnlücke zwischen Männern und Frauen führen.

Dagegen ist es für Personen mit höheren Bildungsabschlüssen hinsichtlich der Lohnhöhe vorteilhafter, zur Gruppe der Frauen zu gehören. Mit hohen Bildungsabschlüssen haben Frauen in Bayern damit sogar einen leichten Lohnvorteil gegenüber Männern. Dieser Befund kann für Deutschland so nicht bestätigt werden. Des Weiteren wird deutlich, dass Männer, die Teilzeit arbeiten, in Bayern stärkere Nachteile für die Lohnhöhe zu befürchten haben als Frauen. Dieser Befund ist in Bayern wiederum deutlicher ausgeprägt als im gesamten Bundesgebiet. Dieser Effekt könnte mit unterschiedlichen Rollenverteilungen in den Familien zusammenhängen. Insgesamt wird deutlich, dass es in Bayern Gruppeneffekte gibt, die zu einer Erhöhung der Lohnlücke beitragen, und Gruppeneffekte, die die Lohnlücke eher reduzieren. Diese beiden Effekte heben sich zum Teil auf, so dass die Gruppeneffekte insgesamt nur eine geringe Erklärungskraft für die Lohnlücke haben.

In Deutschland fallen die Gruppeneffekte deutlich größer aus. 39,9 Prozent des Lohnunterschieds können darauf zurückgeführt werden. Neben dem Alter wirkt es sich für die Gruppe der Frauen vor allem negativ aus, wenn sie in Westdeutschland (verglichen mit Ostdeutschland) leben. Ursachen dafür können sein, dass in Ostdeutschland die Lohnabstände durchschnittlich niedriger ausfallen und Frauen in den neuen Bundesländern aufgrund der besseren Kinderbetreuungsangebote häufig kürzere Erwerbsunterbrechungen aufweisen als Frauen in Westdeutschland. Da die Variable „Ost/West“ nur in die Berechnungen für Deutschland aufgenommen werden konnte, sind die Ergebnisse für Deutschland und für Bayern auch nur eingeschränkt miteinander vergleichbar.

**Zusammenfassend lautet damit ein weiteres wichtiges Ergebnis:**

---

*Ausstattungseffekte haben in Bayern eine größere Auswirkung auf die Lohnhöhe als in Gesamtdeutschland. Dies kann darauf zurückgeführt werden, dass die erwerbstätigen Frauen in Gesamtdeutschland zum Beispiel beim Bildungsstand oder beim Erwerbsumfang im Durchschnitt höhere Werte erzielen als die Frauen in Bayern. Gruppeneffekte haben in Bayern nur eine geringe Bedeutung.*

---

### 3.2 Regionale Unterschiede

Die Analysen werden anschließend um eine regionale Betrachtungsweise erweitert. Die unbereinigte Lohnlücke beträgt in Bayern in ländlichen Räumen 33,4 Prozent, in verstädterten Räumen 38,7 Prozent und in Agglomerationsräumen, also den großen Ballungszentren, 28,1 Prozent. Die Lohnlücke fällt damit in Agglomerationsräumen am geringsten aus (Tabelle 3).

**Tabelle 3: Lohnlücke in Bayern nach Regionstyp, 2008, in Prozent**

---

	unbereinigt	bereinigt
Agglomerationsräume	28,1	6,6 (nicht signifikant)
Verstädterte Räume	38,7	14,9
Ländliche Räume	33,4	10,8

---

Quelle: IW-Berechnungen auf Basis des SOEP

---

Bei der Suche nach den Ursachen für diese Feststellung, kann zunächst festgehalten werden, dass die Lohnlücke nicht direkt vom Regionstyp des Wohnorts einer Person beeinflusst wird. Dies bedeutet: Eine unterschiedliche Höhe der Lohnlücke zwischen den verschiedenen Regionen kann grundsätzlich nicht darauf zurückgeführt werden, dass Frauen und Männer unterschiedlich behandelt werden, nur weil sie in einer bestimmten Region wohnen.

Die Analysen deuten vielmehr darauf hin, dass sich die Merkmale von Männern und Frauen zwischen den verschiedenen Regionstypen unterscheiden und dadurch die regionale Lohnlücke beeinflusst wird. Schon beim Vergleich zwischen Bayern und Deutschland wurde festgestellt, dass die Unterschiede bei den betrachteten Variablen zwischen Männern und Frauen in Bayern anders ausfallen als in Gesamtdeutschland. Solche Unterschiede finden sich auch zwischen den verschiedenen Regionstypen. Für mehrere Einflussfaktoren kann festgestellt werden, dass die Merkmalsunterschiede zwischen Männern und Frauen in Agglomerationsräumen geringer ausfallen als in verstädterten und ländlichen Räumen. Dies kann eine Erklärung dafür sein, dass die Lohnlücke in Agglomerationsräumen kleiner ausfällt. Verdeutlicht werden soll dies wiederum am Beispiel des Bildungsstands (Tabelle 4).

**Tabelle 4: Bildungsstand von erwerbstätigen Frauen und Männern in Bayern nach Regionstyp, Anteile in Prozent, 2008**

		Agglomerations- räume	Verstädterte Räume	Ländliche Räume
Ohne Abschluss der Sek-II	Frauen	11,4	11,3	13,2
	Männer	8,1	8,3	4,7
Mit Abschluss der Sekundarstufe II	Frauen	63,1	73,2	69,9
	Männer	55,2	61,8	64,3
Tertiärabschluss	Frauen	25,6	15,6	17,0
	Männer	36,7	29,9	31,0

Quelle: IW-Berechnungen auf Basis des SOEP

Zwar ist in Bayern in allen drei betrachteten Regionstypen der Anteil der erwerbstätigen Frauen ohne Abschluss der Sekundarstufe II größer als der der Männer. In den ländlichen Räumen ist der Abstand zwischen beiden Anteilswerten jedoch am größten. Dies bedeutet, dass tendenziell vor allem in ländlichen Regionen mehr Frauen mit einem geringen Bildungsniveau erwerbstätig sind als Männer. Gleichzeitig kann festgestellt werden, dass zwar der Anteil der Männer mit einem tertiären Bildungsabschluss in allen drei Regionstypen größer ist als bei den Frauen, der Anteilsabstand aber in Agglomerationsräumen am geringsten ist. Insgesamt sind somit in Bayern die Unterschiede im Bildungsstand zwischen Männern und Frauen in ländlichen Räumen größer als in Agglomerationsräumen.

**Als erstes Ergebnis für den Unterschied der regionalen Lohnlücken kann damit festgehalten werden:**

*Die unterschiedlichen Lohnlücken in verschiedenen Regionen sind insbesondere darauf zurückzuführen, dass die Unterschiede zwischen Männern und Frauen beispielsweise beim Bildungsstand oder beim Erwerbsumfang in ländlichen Regionen größer ausfallen als in städtischen Gebieten.*

Weitere Anhaltspunkte, um die regionalen Unterschiede bei den Lohnlücken zu erklären, bietet auch die Betrachtung der Gruppeneffekte. Es wurde schon gezeigt, dass

den Gruppeneffekten (unterschiedliche Bewertung bestimmter Eigenschaften aufgrund der Zugehörigkeit zu einer Gruppe) in Bayern eine nur geringe Bedeutung zukommt. Differenziert nach Regionen wird deutlich, dass dies im Besonderen auf die Agglomerationsräume zutrifft. Damit wirkt sich gerade in den bayerischen Agglomerationsräumen eine Zugehörigkeit zu der Gruppe der Frauen nicht signifikant negativ auf die Lohnhöhe aus. In verstädterten und ländlichen Räumen weisen dagegen einige Variablen einen signifikanten Gruppeneffekt auf, die zu der Schlussfolgerung führen, dass in verstädterten und ländlichen Räumen klassische Rollenbilder für Männer und Frauen stärker vorhanden sind als in Agglomerationsräumen. Diese Unterschiede zwischen Agglomerationsräumen und verstädterten/ländlichen Räumen konnten für Gesamtdeutschland in dieser Form nicht bestätigt werden.

***Ein weiteres wichtiges Ergebnis, um die unterschiedlichen Lohnlücken zwischen den Regionen zu erklären, ist damit:***

---

*Die Zugehörigkeit zur Gruppe der Frauen wirkt sich vor allem in den Großstädten nicht negativ auf die Lohnhöhe aus.*

---

Im Rahmen der Regionalanalysen wurden zwei mögliche Einflussfaktoren auf die Höhe der Lohnlücke einer genaueren Betrachtung unterzogen: die regionale Ausstattung mit Kindertagesstätten und Pflegeeinrichtungen in Bayern und die regionale Verteilung verschiedener Haushaltstypen in Bayern. Wie schnell ein Elternteil nach der Geburt eines Kindes auf den Arbeitsmarkt zurückkehren kann und wie umfangreich die Erwerbstätigkeit von Frauen ausfällt, hängt davon ab, ob genügend Betreuungsangebote für Kinder oder pflegebedürftige Angehörige in der jeweiligen Region zur Verfügung stehen.

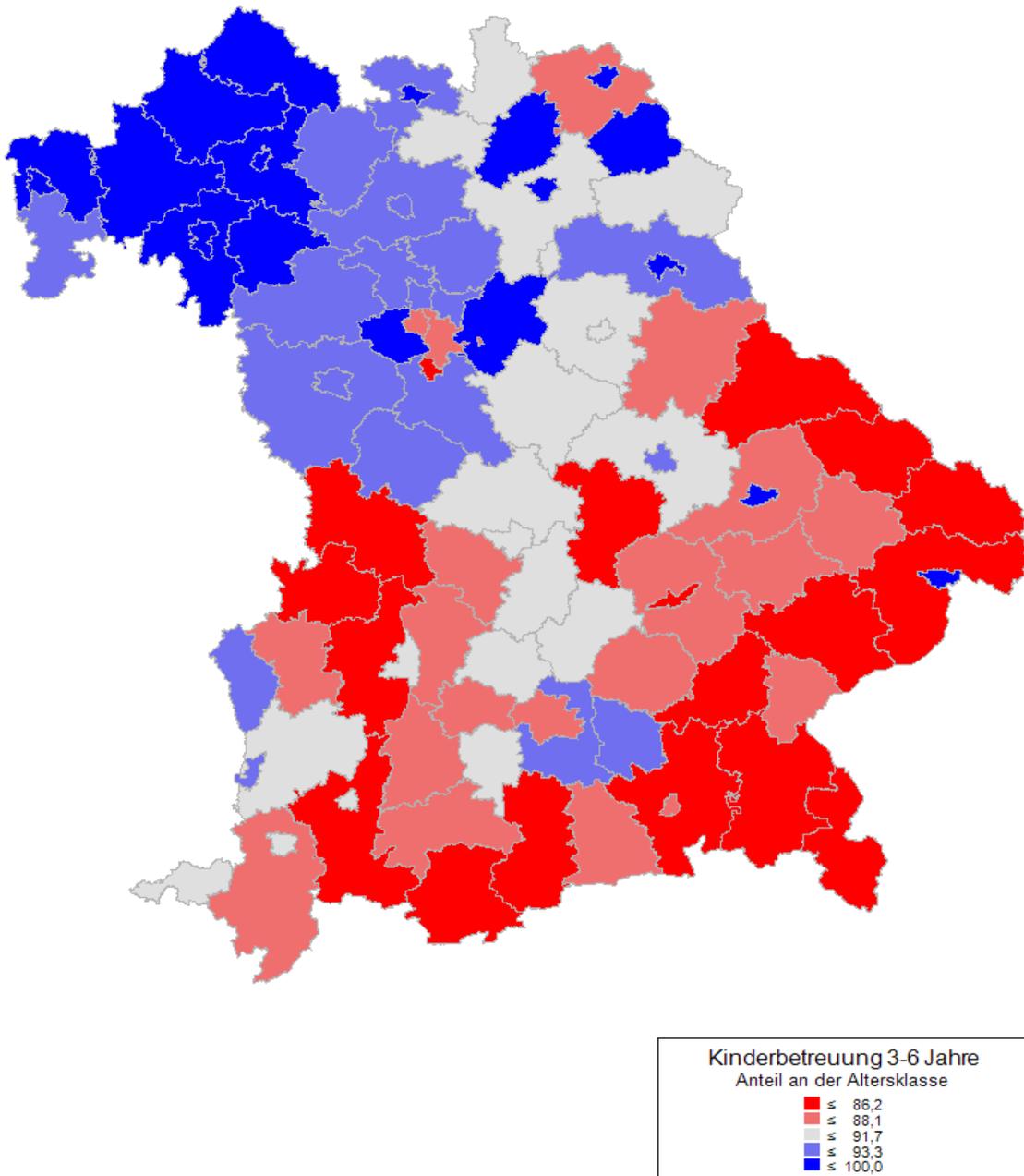
Die Ausstattung mit Kinderbetreuungsangeboten für Kinder zwischen drei und sechs Jahren liegt im Jahr 2009 in allen bayerischen Kreisen bei mindestens 86 Prozent; einige Kreise stellen tatsächlich für nahezu alle Kinder im betreffenden Alter Plätze in Kindertagesstätten bereit. Es lassen sich jedoch deutliche regionale Unterschiede feststellen: Es fällt zwar auf, dass einige kreisfreie Städte wie Passau, Hof und Bayreuth eine höhere Betreuungsquote aufweisen als das unmittelbare Umland. Wesentlich deutlicher lässt sich allerdings ein klares Nord(west)-Süd(ost)-Gefälle beobachten. Die fränkischen Kreise weisen im Vergleich zu Schwaben sowie Ober- und Niederbayern eine überdurchschnittliche Ausstattung mit Kindertagesstätten für mindestens Dreijährige auf. Unterfranken sticht durch eine generell hohe Betreuungsquote hervor (Abbildung 3).

Ein ganz ähnliches Bild ergibt sich bei den Betreuungsangeboten für Kleinkinder bis zu drei Jahren, wenngleich auf einem ganz anderen Niveau. In den fränkischen Kreisen mit überdurchschnittlichem Betreuungsangebot werden 20 bis 30 Prozent der Kinder unter drei Jahren in einer Tageseinrichtung oder in öffentlich geförderter Tagespflege

betreut. Gleiches gilt für die kreisfreien Städte Regensburg und Passau sowie für Stadt und Landkreis München. In vielen ländlichen Kreisen außerhalb Frankens liegt das Betreuungsangebot für unter Dreijährige hingegen bei teilweise deutlich unter zehn Prozent (Abbildung 4).

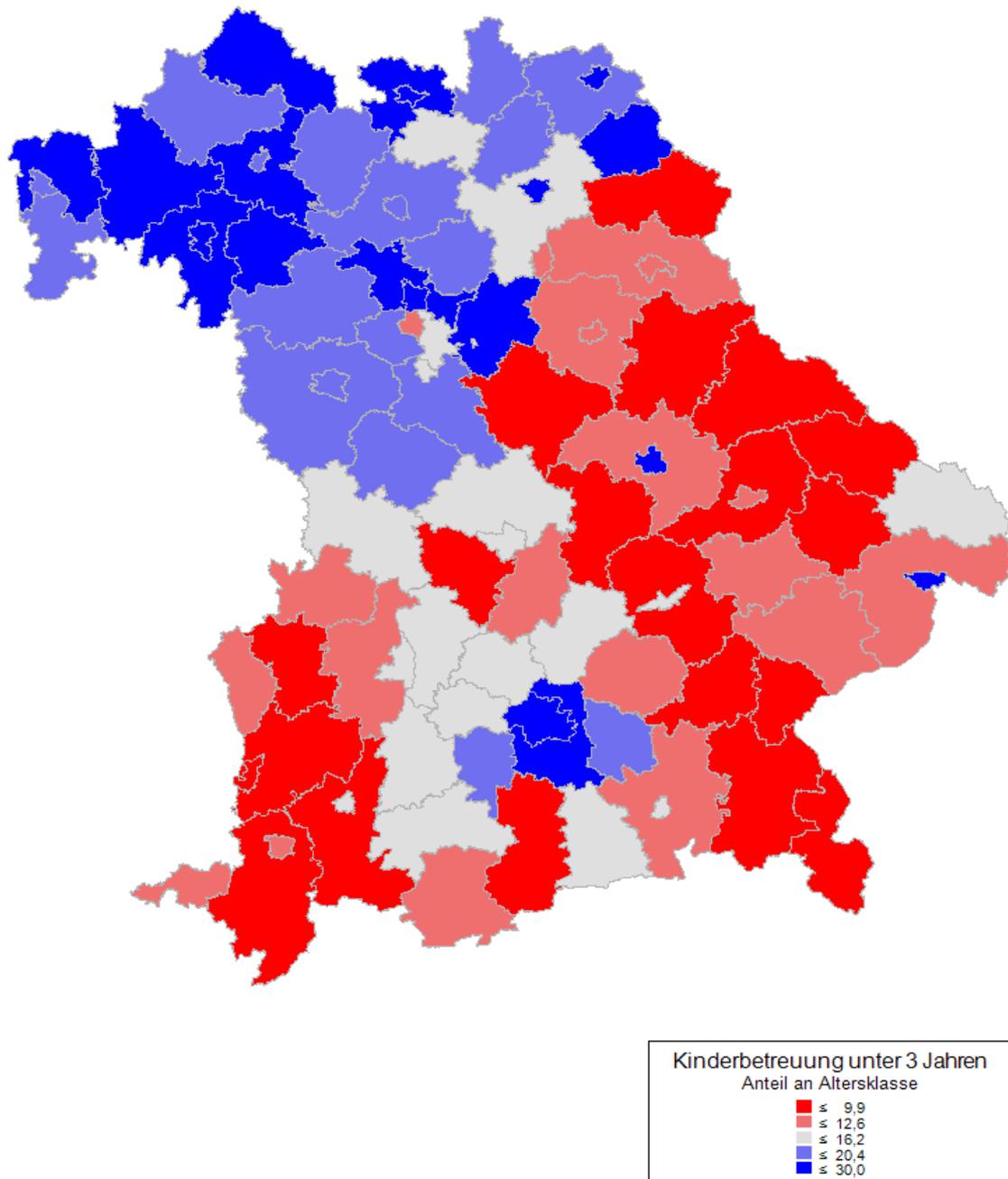
Die Kreiskennzahlen für die Ausstattung mit Kinderbetreuungsangeboten lassen sich aggregieren, um entsprechende Werte für die bisher verwendeten Regionstypen (Agglomerationsräume, verstädterte und ländliche Räume) zu erhalten. Bei der Betreuungsquote für drei- bis sechsjährige Kinder können nur geringe Unterschiede zwischen den drei Regionstypen festgestellt werden. Die Quote liegt jeweils bei ungefähr 90 Prozent. Bei den Kindern unter drei Jahren zeigt sich, dass die Betreuungsquote mit steigender Regionsgröße leicht zunimmt. Während die Betreuungsquote in ländlichen Räumen 13 Prozent beträgt, werden in Agglomerationsräumen 19,2 Prozent der Kinder unter drei Jahren in öffentlich geförderter Kindertagespflege oder in einer Kindertageseinrichtung betreut (Tabelle 5).

**Abbildung 3: Regionale Kinderbetreuungsquote für Kinder zwischen drei und sechs Jahren im Jahr 2009, Bayern**



Quelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder, 2010

**Abbildung 4: Regionale Kinderbetreuungsquote für Kinder bis zu drei Jahren im Jahr 2009, Bayern**



Quelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder, 2010

**Tabelle 5: Kinderbetreuungsquote nach Region im Jahr 2009, Bayern**

---

	Unter 3 Jahre	3-6 Jahre
Agglomerationsräume	19,2	89,6
Verstädterte Räume	14,9	90,3
Ländliche Räume	13,0	88,0

---

Quelle: IW-Berechnungen auf Basis des SOEP

---

Bei Pflege- und Betreuungseinrichtungen für Pflegebedürftige unterscheidet sich die regionale Verteilung deutlich von der bei den Kindertagesstätten. Ein Großteil der kreisfreien Städte im ländlichen Raum weist ein überdurchschnittlich hohes Angebot an Pflegeplätzen auf. Insgesamt ist das Angebot an Pflegeplätzen pro 100 Einwohner in verdichteten Räumen und mehr noch in Agglomerationszentren geringer als das Angebot in ländlichen Kreisen und Städten. Durchschnittlich stehen in Agglomerationsräumen pro 100 Einwohner 0,78 Pflegeplätze und pro 100 Einwohner über 65 Jahre 4,28 Pflegeplätze zur Verfügung. In ländlichen Räumen betragen die entsprechenden Werte 1,13 bzw. 5,58 (Bayerisches Landesamt für Datenverarbeitung und Statistik).

Eine ausreichende Anzahl an Betreuungsplätzen für Kinder und ältere Angehörige erlaubt Eltern und hier vor allem den Frauen eher die Aufnahme einer Berufstätigkeit und dies auch in einem größeren Umfang. Dadurch kann wiederum die Lohnlücke reduziert werden. Gerade bei den Betreuungsplätzen für Kinder ist es dabei wichtig, dass diese Plätze auch in räumlicher Nähe zum eigenen Wohnort zu finden sind. Eine Berechnung der Korrelationskoeffizienten zwischen diesen Variablen führt zu dem Ergebnis, dass eine höhere Betreuungsquote der Kinder mit einer geringeren Teilzeiterfahrung der Eltern verbunden ist. Gleichzeitig nimmt mit einer steigenden Betreuungsquote für Kinder zwischen drei und sechs Jahren die Berufserfahrung der Eltern zu. Zwischen dem Anteil der Pflegeplätze an der Bevölkerung und der Berufserfahrung bzw. der Teilzeiterfahrung kann jedoch kein signifikanter Zusammenhang festgestellt werden.

**Aus diesen Analysen ergibt sich damit ein weiterer Erklärungsgrund für die unterschiedlichen Lohnlücken in den verschiedenen Regionstypen:**

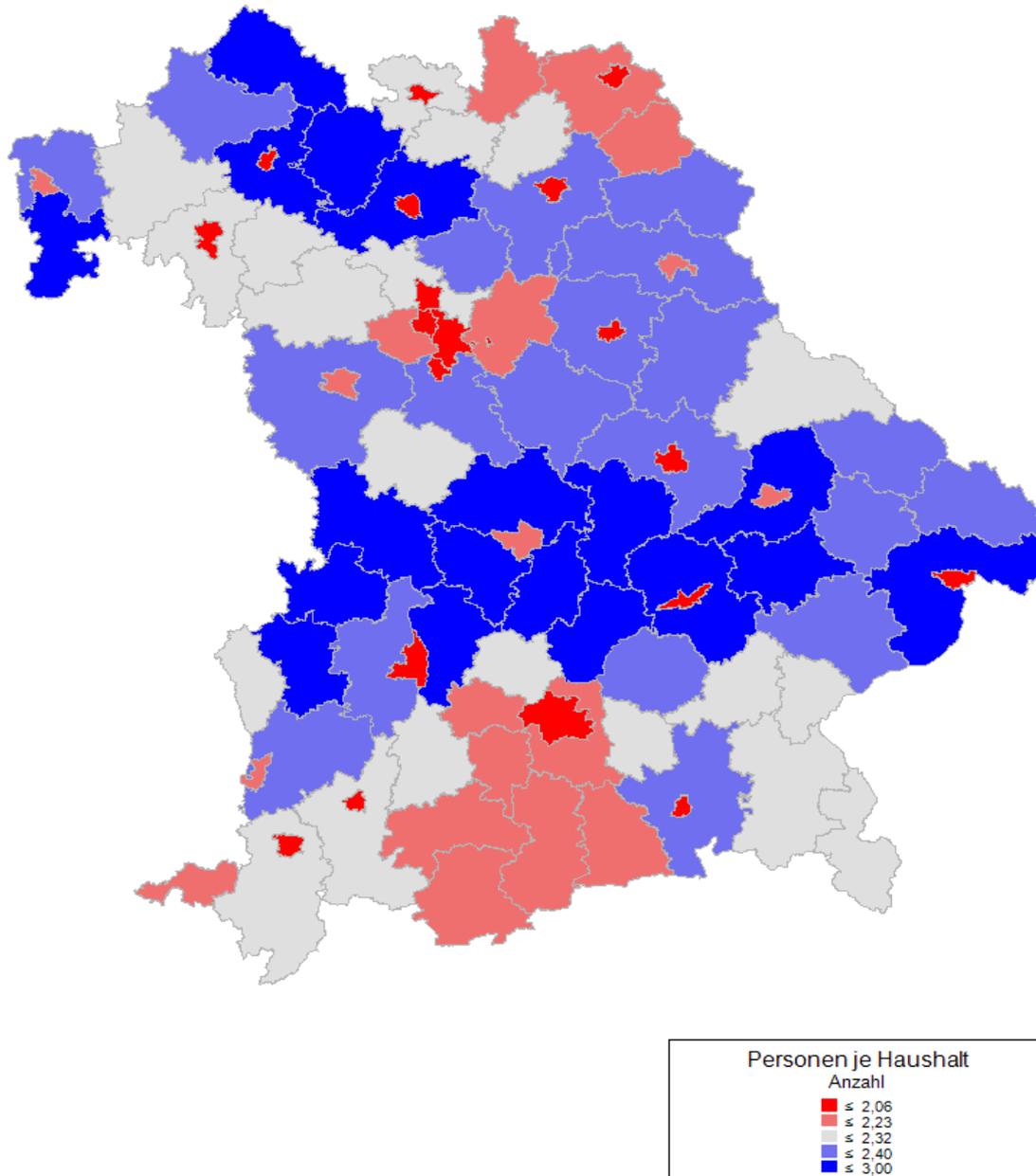
---

*Die Kinderbetreuungsquote und das Angebot an Pflegeplätzen unterscheidet sich zwischen den Regionen und kann damit einen indirekten Effekt auf die regionalen Lohnlücken haben, da sie mit einer höheren Berufs- und einer geringeren Teilzeiterfahrung verbunden ist. Dieser Effekt ist jedoch nicht quantifizierbar.*

---

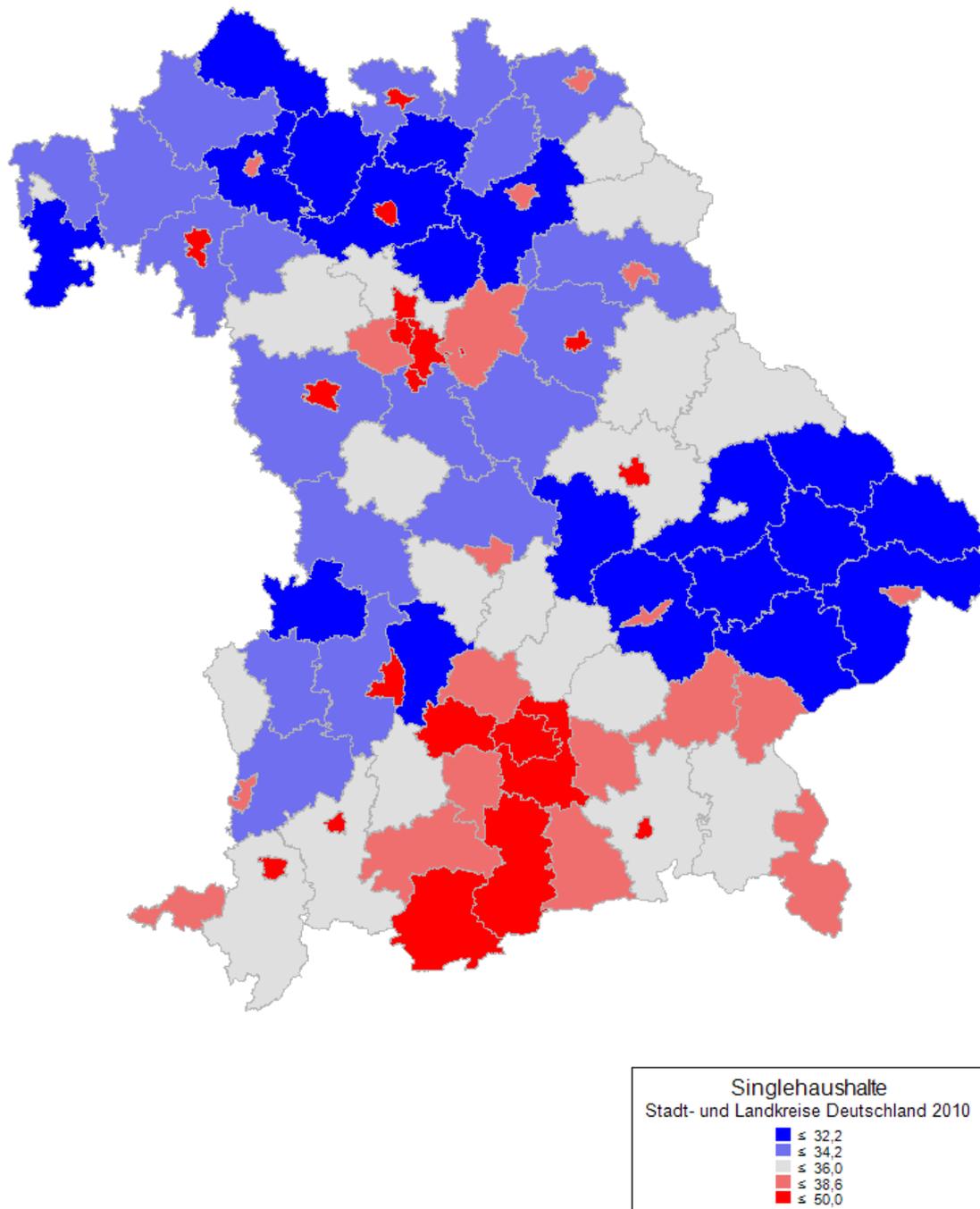
Ein weiterer möglicher Erklärungsgrund für abweichende Lohnlücken zwischen Regionen kann neben der unterschiedlichen Ausstattung mit Betreuungsangeboten für Kinder und Ältere auch eine unterschiedliche Verteilung von verschiedenen Haushaltstypen auf die einzelnen Regionen sein. Sind in einem bestimmten Regionstyp beispielsweise relativ viele Singlehaushalte anzutreffen, so könnte die Lohnlücke geringer ausfallen, da Single-Frauen vermutlich einen ähnlichen Erwerbsumfang aufweisen wie Männer.

**Abbildung 5: Personen je Haushalt 2006, Bayern**



Quelle: Bayerisches Landesamt für Datenverarbeitung und Statistik

**Abbildung 6: Singlehaushalte 2006, Bayern**



Quelle: Bayerisches Landesamt für Datenverarbeitung und Statistik

Tatsächlich zeigt sich, dass in den Städten überdurchschnittlich viele Einpersonenhaushalte zu finden sind. Die Zahl dieser so genannten Singlehaushalte liegt in den Kreisen, die eine Stadt umgeben, stets unter derjenigen für die Stadt selbst. Gleiches gilt für die durchschnittliche Anzahl der Personen, die in einem Haushalt leben. Dies verdeutlichen die Abbildungen 5 und 6.

Es werden jedoch auch Unterschiede zwischen den Landkreisen hinsichtlich der Zahl der Einpersonenhaushalte und der Personenzahl pro Haushalt deutlich. In Niederbayern und in Franken gibt es die wenigsten Singlehaushalte. Dagegen ist die Zahl der Singlehaushalte in der Region um und vor allem südlich von München am höchsten. In der Region um München fällt gleichzeitig die Anzahl der Personen pro Haushalt im Durchschnitt am niedrigsten aus. Die nach der Personenzahl größten Haushalte befinden sich in verstäderten Räumen, dicht gefolgt von den ländlichen Räumen. Insgesamt beträgt die Quote der Singlehaushalte in Agglomerationsräumen 38,2, in verstäderten Räumen 34,7 und in ländlichen Räumen 35,2 Prozent (Tabelle 6).

**Tabelle 6: Haushaltstypen nach Region 2006, Bayern**

Durchschnittswert über die zugehörigen Kreise	Personen je Haushalt	Singlehaushalte (%)
Agglomerationsräume	2,15	38,2
Verstäderte Räume	2,27	34,7
Ländliche Räume	2,23	35,2

Quelle: IW-Berechnungen auf Basis Bayerisches Landesamt für Datenverarbeitung und Statistik

Bei einer höheren Personenzahl im Haushalt steigt die Wahrscheinlichkeit, dass zu betreuende Angehörige, sprich Kinder und / oder Pflegebedürftige, im Haushalt leben. Zusammengenommen mit der Betrachtung externer Betreuungsangebote im vorangegangenen Kapitel ergeben sich daraus mögliche Konsequenzen für die haushaltsinterne Verteilung von Erwerbsbeteiligung und Einkommen. Ist eine Betreuung notwendig, sind aber nicht genügend externe Angebote vorhanden, muss in der Regel mindestens ein potenzieller Einkommensbezieher durch Teilzeitarbeit, Auszeit bzw. kompletten Verzicht auf Erwerbsarbeit auf Einkommen verzichten. Inwieweit das insbesondere Frauen betrifft und ob sich die Verteilung der Erwerbstätigkeit auf die beiden Partner zwischen den Regionen unterscheidet, wurde ebenfalls untersucht. Von der Aufgabenverteilung von Frauen und Männern kann dann wiederum die Höhe der Lohnlücke beeinflusst werden. Eine gleichmäßige Verteilung der Erwerbstätigkeit auf beide Partner kann zu einer niedrigeren Lohnlücke führen als die Aufteilung auf die Rollen Haupternährer und Zuverdiener.

In Tabelle 7 wird die Verteilung der Erwerbstätigkeit auf Männer und Frauen innerhalb von Paarhaushalten abgebildet. Bei 23,1 Prozent der bayerischen Paare sind sowohl der Mann als auch die Frau voll erwerbstätig. In 26 Prozent der bayerischen Paarhaushalte arbeitet die Frau neben der Vollzeittätigkeit des Partners Teilzeit, in 10,1 Prozent der Haushalte geringfügig und in 24 Prozent der Haushalte ist die Frau nicht erwerbstätig und sucht auch keine Erwerbstätigkeit.

Zwischen den einzelnen Regionstypen lassen sich dabei erhebliche Unterschiede feststellen. In den Agglomerationsräumen sind deutlich mehr Paare (29 Prozent) zu finden, in denen beide Partner einer Vollzeiterwerbstätigkeit nachgehen, als in verstädterten oder ländlichen Räumen. In diesen beiden Regionstypen ist dagegen der Anteil der Partnerinnen, die Teilzeit oder geringfügig arbeiten, höher als in Agglomerationsräumen. Gerade in verstädterten Räumen ist darüber hinaus der Anteil der Paare relativ hoch, bei denen die Frau keiner Erwerbstätigkeit nachgeht (27,3 Prozent). Bemerkenswert ist in diesem Zusammenhang auch, dass bei den bayerischen Paaren ohne Kinder 16 Prozent der Frauen keiner Erwerbstätigkeit nachgehen und auch nicht arbeitslos gemeldet sind.

**Tabelle 7: Erwerbstätigkeit in Paarhaushalten, Bayern, 2008**

	Mann: voll erwerbstätig; Frau: voll erwerbstätig	Mann: voll erwerbstätig; Frau: teilzeit erwerbstätig	Mann: voll erwerbstätig; Frau: gering- fügig be- schäftigt	Mann: voll erwerbstätig; Frau: nicht erwerbstätig (ohne Arbeits- losigkeit)
Gesamt	23,1 (23,8)	26,0 (28,7)	10,1 (9,5)	24,0 (23,1)
Agglomerationsräume	28,9 (23,9)	22,3 (29,9)	8,4 (8,5)	22,4 (23,8)
Verstädterte Räume	19,5 (23,6)	27,6 (28,0)	12,4 (11,3)	27,3 (21,9)
Ländliche Räume	20,3 (24,2)	28,5 (25,6)	9,9 (8,9)	22,8 (23,6)

In Klammern werden die Werte für Deutschland ausgewiesen.

Quelle: IW-Berechnungen auf Basis des SOEP

Der unterschiedliche Erwerbsumfang von Männern und Frauen innerhalb eines Haushalts führt auch dazu, dass sie einen unterschiedlichen Anteil am gemeinsamen Bruttoeinkommen erwirtschaften. Im Durchschnitt tragen die bayerischen Frauen aus Paarhaushalten 28 Prozent zum gemeinsamen Einkommen bei. Wiederum lassen sich dabei Unterschiede zwischen den Regionstypen feststellen. In Agglomerationsräumen

ist der Einkommensbeitrag von Frauen mit 33,8 Prozent am höchsten, in verstäderten Räumen mit 22,7 Prozent am geringsten (Tabelle 8).

Im Einklang mit den bisherigen Ergebnissen kann auch festgestellt werden, dass Frauen selten die Topverdiener des Haushalts sind. In nur 17,3 Prozent der bayerischen Paarhaushalte verdienen die Frauen mehr als die Männer. In Agglomerationsräumen ist der Anteil der weiblichen Topverdiener mit fast 23 Prozent deutlich größer als in verstäderten und ländlichen Räumen, in denen der Anteil jeweils 14 Prozent beträgt (Tabelle 9).

**Tabelle 8: Einkommensanteile von Frauen in Paarhaushalten, Bayern, 2008**

	Einkommensanteil in Prozent
Gesamt	28,0 (29,9)
Agglomerationsräume	33,8 (30,2)
Verstäderte Räume	22,7 (28,5)
Ländliche Räume	26,5 (32,4)

In Klammern werden die Werte für Deutschland ausgewiesen.

Quelle: IW-Berechnungen auf Basis des SOEP

**Tabelle 9: Topverdiener in Paarhaushalten, Bayern, 2008**

	Topverdiener Frau
Gesamt	17,3 (19,7)
Agglomerationsräume	22,9 (20,6)
Verstäderte Räume	14,1 (17,7)
Ländliche Räume	14,2 (21,5)

In Klammern werden die Werte für Deutschland ausgewiesen.

Quelle: IW-Berechnungen auf Basis des SOEP

Insgesamt kann somit festgestellt werden, dass die Rollenverteilung in Paarhaushalten in der Regel so ausgestaltet ist, dass der Mann der Haupternährer der Familie ist und die Frau oftmals die Rolle eines Zuverdieners einnimmt. Diese Aufgabenteilung führt zu einer höheren Lohnlücke, da sie mit einer geringeren Berufserfahrung und einer höheren Teilzeiterfahrung für Frauen verbunden sein kann. Gerade in Agglomerationsräumen stellt sich die Situation für Frauen hinsichtlich der Erwerbstätigkeit etwas günstiger dar. Dies kann einmal auf die unterschiedliche Ausstattung mit Betreuungsangeboten für Kinder in den verschiedenen Regionstypen zurückgeführt werden. Des Weiteren gibt es Hinweise darauf, dass ein klassisches Rollenverständnis in Agglomerationsräumen weniger stark ausgeprägt ist. Schließlich stellt sich die Arbeitsmarktsituation in Agglomerationsräumen häufig besser dar, so dass es einfacher für beide Partner ist, einen qualifikationsadäquaten Job zu finden.

## 4 Executive Summary

### Erklärungsansätze für die Lohnlücke

---

- Um die Höhe der Lohnlücke zu bestimmen, können verschiedene Messkonzepte verwendet werden. Bei der unbereinigten Lohnlücke werden die durchschnittlichen Arbeitseinkommen aller Frauen mit den durchschnittlichen Arbeitseinkommen aller Männer verglichen. Die bereinigte Lohnlücke gibt den Lohnunterschied zwischen Männern und Frauen an, die sich bei verschiedenen individuellen und betriebsbezogenen Merkmalen nicht unterscheiden, die also zum Beispiel das gleiche Qualifikationsniveau und die gleiche Berufserfahrung aufweisen sowie in derselben Branche arbeiten. Es kann festgestellt werden, dass die unbereinigte Lohnlücke in Bayern höher als in Deutschland, die bereinigte Lohnlücke dagegen in Bayern geringer ausfällt.
- Die in Bayern höhere unbereinigte Lohnlücke kann dadurch erklärt werden, dass Merkmalsunterschiede zwischen Männern und Frauen, z. B. beim Bildungsstand oder der Berufserfahrung in Bayern größer ausfallen als in Gesamtdeutschland. Gruppeneffekte, also Lohnunterschiede, die sich nur daraus ergeben, dass eine Person zu der Gruppe der Männer oder der Frauen gehört, spielen in Bayern nur eine untergeordnete Rolle.
- Der Lohnunterschied zwischen Männern und Frauen ist in großen Ballungszentren in Bayern geringer als in ländlichen Regionen.
- Die unterschiedlichen Lohnlücken in den Regionen sind insbesondere darauf zurückzuführen, dass die Unterschiede zwischen Männern und Frauen beispielsweise beim Bildungsstand oder beim Erwerbsumfang in ländlichen Regionen größer ausfallen als in städtischen Gebieten.
- Die alleinige Zugehörigkeit zur Gruppe der Frauen wirkt sich vor allem in den Großstädten nicht negativ auf die Lohnhöhe aus.
- Die Kinderbetreuungsquote und das Angebot an Pflegeplätzen unterscheidet sich zwischen den Regionen und kann damit einen indirekten Effekt auf die regionalen Lohnlücken haben, da sie mit einer höheren Berufs- und einer geringeren Teilzeiterfahrung verbunden sind.

## Literaturverzeichnis

---

Autorengruppe Bildungsberichterstattung, 2010, Bildung in Deutschland 2010, Bielefeld

Babcock, Linda / Laschever, Sara, 2003, Women don't ask – Negotiation and the Gender Divide, Princeton, Oxford

Croson, Rachel / Gneezy, Uri, 2009, Gender Differences in Preferences, Journal of Economic Literature Vol. 47, Nr. 2, S. 1-27.

Datta Gupta, Nabanita / Poulsen, Anders / Villeval, Marie-Claire, 2005, Male and Female Competitive Behavior - Experimental Evidence, Centre National de la Recherche Scientifique, Working paper 05-12, Ecully

Europäische Kommission (EU), 2009a, Bericht zur Gleichstellung von Frauen und Männern 2009, Luxemburg

Europäische Kommission (EU), 2009b, Gender Segregation in the Labor Market - Root causes, implications and policy responses in the EU, Luxemburg

Furdas, Marina / Kohn, Karsten, 2010, What's the Difference?! Gender, Personality, and the Propensity to Start a Business, IZA Discussion Paper Nr. 4778, Institut zur Zukunft der Arbeit, Bonn

Gneezy, Uri / Niederle, Muriel / Rustichini, Aldo, 2003, Performance in Competitive Environments: Gender Differences, Quarterly Journal of Economics Vol. 118, Nr. 3, S. 1049–1074

Organisation for Economic Co-Operation and Development (OECD), 2009, OECD Employment Outlook – Tackling the Job Crisis, Paris

Säve-Söderbergh, Jenny, 2005, Are Women Asking For Low Wages? Gender Differences in Wage Bargaining Strategies and Ensuing Bargaining Success, Swedish Institute for Social Research, Working Paper, No. 7/2007, Stockholm

Seyda, Susanne / Stettes, Oliver, 2010, Familienfreundlichkeit in der deutschen Wirtschaft - Ergebnisse des Unternehmensmonitors Familienfreundlichkeit 2010, erscheint in IW-Trends 2/2010

Statistische Ämter des Bundes und der Länder, 2010, Kindertagesbetreuung regional 2009, Ein Vergleich aller 413 Kreise in Deutschland, Wiesbaden

Statistisches Bundesamt, 2010b, Öffentliche Sozialleistungen, Statistik zum Elterngeld. Gemeldete beendete Leistungsbezüge, Wiesbaden

Strub, Silvia, 2005, Kontrollinstrument zur Überprüfung der Lohngleichheit, in: Die Volkswirtschaft, Magazin für Wirtschaftspolitik, Heft 9, S. 56–58

Wagner, Gert G./ Frick, Joachim R. / Schupp, Jürgen, 2007, The German Socio-Economic Panel Study (SOEP) – Scope, Evolution and Enhancements, in: Schmollers Jahrbuch, Vol. 127, No. 1, S. 139–136

## Abbildungsverzeichnis

---

<b>Abbildung 01</b>	Konzept und Ursachen der Lohnlücke
<b>Abbildung 02</b>	Einflussfaktoren auf die Lohnlücke in Bayern
<b>Abbildung 03</b>	Regionale Kinderbetreuungsquote für Kinder zwischen drei und sechs Jahren im Jahr 2009, Bayern
<b>Abbildung 04</b>	Regionale Kinderbetreuungsquote für Kinder bis zu drei Jahren im Jahr 2009, Bayern
<b>Abbildung 05</b>	Personen je Haushalt 2006, Bayern
<b>Abbildung 06</b>	Singlehaushalte 2006, Bayern

## Tabellenverzeichnis

---

<b>Tabelle 01</b>	Unbereinigte und bereinigte Lohnlücke, 2008, in Prozent
<b>Tabelle 02</b>	Bildungsstand von erwerbstätigen Frauen und Männern zwischen 15 und 65 Jahren, 2008, Anteil in Prozent
<b>Tabelle 03</b>	Lohnlücke in Bayern nach Regionstyp, 2008, in Prozent
<b>Tabelle 04</b>	Bildungsstand von erwerbstätigen Frauen und Männern in Bayern nach Regionstyp, Anteil in Prozent, 2008
<b>Tabelle 05</b>	Kinderbetreuungsquoten nach Region im Jahr 2009, Bayern
<b>Tabelle 06</b>	Haushaltstypen nach Region 2006, Bayern
<b>Tabelle 07</b>	Erwerbstätigkeit in Paarhaushalten, Bayern 2008
<b>Tabelle 08</b>	Einkommensanteil von Frauen in Paarhaushalten, Bayern, 2008
<b>Tabelle 09</b>	Topverdiener in Paarhaushalten, Bayern, 2008

## Ihr Ansprechpartner

### **Franz Niedermaier**

Abteilung Sozial- und Gesellschaftspolitik

Telefon 089-551 78-224

Telefax 089-551 78-214

E-Mail [franz.niedermaier@vbw-bayern.de](mailto:franz.niedermaier@vbw-bayern.de)

Kurzfassung einer Studie des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln

## Impressum

Alle Angaben dieser Publikation beziehen sich grundsätzlich sowohl auf die weibliche als auch auf die männliche Form. Zur besseren Lesbarkeit wurde meist auf die zusätzliche Bezeichnung in weiblicher Form verzichtet.

Herausgeber:

### **vbw**

Vereinigung der  
Bayerischen Wirtschaft e. V.

Max-Joseph-Straße 5  
80333 München

[www.vbw-bayern.de](http://www.vbw-bayern.de)

© vbw Oktober 2010